

Hochschule Bremen  
City University of Applied Sciences



# Betriebliches Eingliederungsmanagement und Arbeitsrecht

Markus Schnare (BEM-Beauftragter) und

Dagmar Schernus (Leitung Dezernat für Personalangelegenheiten)

Mai 2023

# Themen

1. Einstieg
2. Rechtsgrundlagen und Ziele eines BEM-Verfahrens
3. Unsere Grundsätze im BEM
4. Dienstvereinbarung
5. Welche Personen sind beteiligt oder können beteiligt werden?
6. Schritte eines BEM-Verfahrens: Was macht der BEM-Beauftragter und was macht das Dezernat für Personalangelegenheiten?
7. Welche Maßnahmen können in einem BEM-Verfahren abgestimmt werden?
8. Präventions-BEM
9. Rückblick: Einstieg
10. Ihre Fragen

# 1. Einstieg

## Internet-Recherche: Aussagen zum BEM

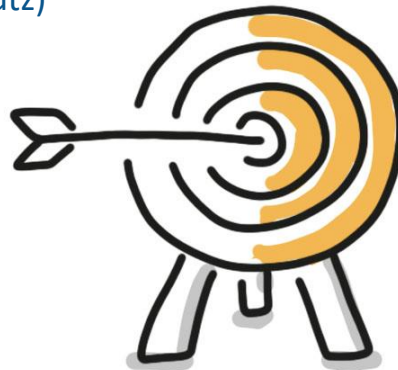
- Was sollte man beim BEM nicht sagen?
- Kann man nach einem BEM-Gespräch gekündigt werden?
- Was passiert, wenn ein Mitarbeiter das BEM ablehnt?
- Die Tücken des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Sollte man ein BEM-Angebot annehmen?
- Wer keine arbeitgeberbezogenen Ursachen nennen kann: SCHWEIGEN
- Auf keinen Fall sollten Sie die Teilnahme am BEM verweigern!
- Und seien wir mal ehrlich: BEM-Gespräche verlaufen zum Teil recht rabiat!

## 2. Rechtsgrundlage und Ziele eines BEM-Verfahrens

### Grundlage: § 167 Absatz 2 SGB IX

Unternehmen haben die Pflicht, Mitarbeiter:innen ein BEM anzubieten, die innerhalb der letzten **12 Monate 42 Tage** arbeitsunfähig waren.

- Strukturiertes Verfahren (Dienstvereinbarung)
- Gemeinsame Lösungssuche
- Grundsätze im BEM:
  - Freiwilligkeit
  - Selbstbestimmtheit
  - Vertraulichkeit (Datenschutz)
  - Eigenverantwortung



## 2. Rechtsgrundlagen BEM

### § 167 (2) SGB IX

#### Pflicht des Arbeitgebers

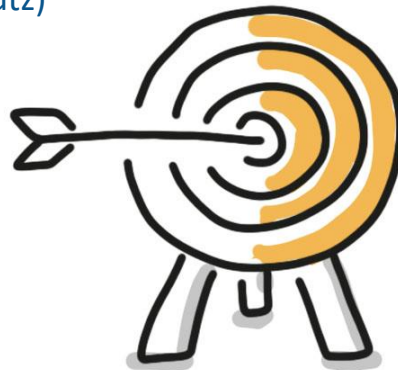
Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).

## 2. Rechtsgrundlage und Ziele eines BEM-Verfahrens

### Grundlage: § 167 Absatz 2 SGB IX

Unternehmen haben die Pflicht, Mitarbeiter:innen ein BEM anzubieten, die innerhalb der letzten **12 Monate 42 Tage** arbeitsunfähig waren.

- Strukturiertes Verfahren (Dienstvereinbarung)
- Gemeinsame Lösungssuche
- Grundsätze im BEM:
  - Freiwilligkeit
  - Selbstbestimmtheit
  - Vertraulichkeit (Datenschutz)
  - Eigenverantwortung



### Ziele – Gesundheit ist unser höchstes Gut

- Eine Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Erkrankung bzw. der Chronifizierung von Erkrankungen vorzubeugen
- Beschäftigte gemäß ihren Fähigkeiten einzugliedern
- den Arbeitsplatz und die Erwerbsfähigkeit zu erhalten
- Krankheiten und Behinderungen durch die Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Belastungen zu vermeiden
- die Gesundheit der Beschäftigten präventiv zu fördern.

## 3. Unsere Grundsätze im BEM

### Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit

Ihre Teilnahme am BEM ist freiwillig. Auf Ihren Wunsch hin kann das BEM jederzeit beendet werden. BEM-Berechtigte entscheiden, wer z.B. an Gesprächen beteiligte werden soll.

### Vertraulichkeit

Alle am BEM Beteiligten wahren die Vertraulichkeit. Details werden zu Beginn des Verfahrens mit Ihnen abgesprochen.

### Eigenverantwortung und Entscheidungen des Arbeitgebers

Das Gelingen des BEM hängt davon ab, ob sich BEM-Berechtigte auf das Verfahren einlassen und ob alle Beteiligten aktiv zum Gelingen des Verfahrens beitragen. Es gibt eine **Mitwirkungspflicht**, die auch für BEM-Berechtigte gilt.

BEM dient der Suche nach Lösung, nicht der Entscheidung über Anträge! In BEM-Gesprächen können arbeitsrechtlich relevante Lösungen (z.B. Antragstellung) entwickelt werden, aber die Entscheidung fällt das D1 eigenständig. D. h. den Vorgaben des BEM wird auch dann rechtlich Genüge getan, wenn Anträge aus z. B. rechtlichen Gründen nicht erfüllt werden können.

### Der Datenschutz unterliegt strengen Regeln

Für das BEM wird eine separate Dokumentation in den Räumen des BEM-Beauftragten verwahrt. Daten werden nur mit ihrer Zustimmung weitergegeben. In der Personalakte werden lediglich die gesetzlich nötigen Informationen geführt, damit der Arbeitgeber seine Pflichterfüllung zum BEM belegen kann. BEM-Berechtigte brauchen keine Angaben zu Diagnosen machen und können gern Einblick in die Dokumentation erhalten.

## 4. Dienstvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“

Es wird aktuell an einer Novelle der bestehenden Dienstvereinbarung gearbeitet, die die Prozesse und Strukturen in der Arbeit des BEM-Teams und des BEM-Beauftragten darstellt.



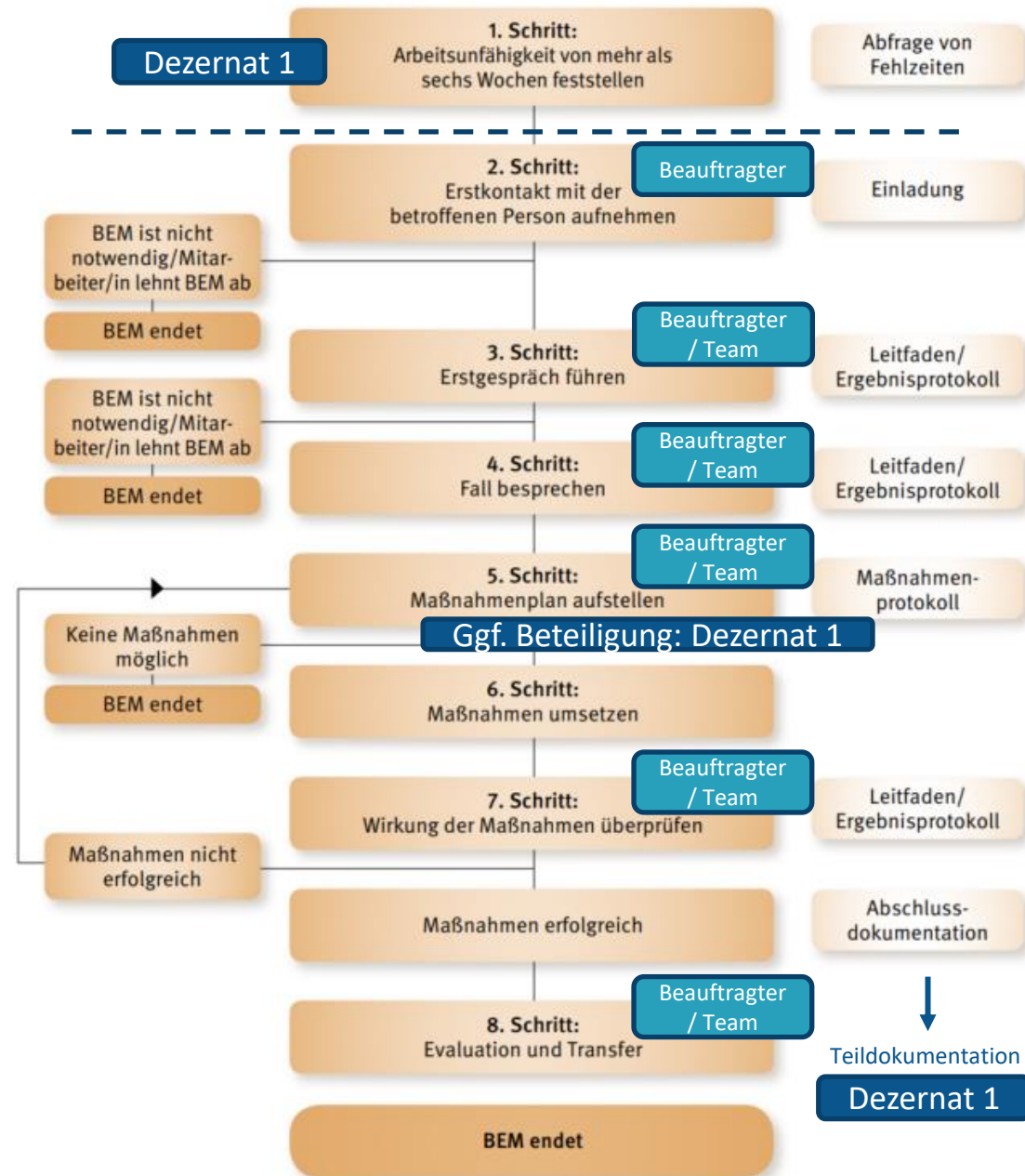
## 5. Welche Personen sind beteiligt oder können beteiligt werden?

Weitere Personen und Stellen können je nach Lage des Einzelfalles und zu unterschiedlichen Zeitpunkten des Verfahrens einbezogen werden. Gerade in den Phasen der Situationsanalyse und der Maßnahmenentwicklung kann dieses sinnvoll sein. Die Beteiligung weiterer Personen/Stellen ist immer von der Zustimmung der BEM-Nehmer:in abhängig.

- BEM-Berechtigte
  - Auf Wunsch: Begleitperson der BEM-Berechtigten
  - BEM-Beauftragter/BEM-Team
- 
- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalrat</li> <li>• Betriebsärztin</li> <li>• Vorgesetzte</li> <li>• Frauenbeauftragte</li> <li>• Personalabteilung</li> <li>• Schwerbehindertenvertretung</li> <li>• Integrationsamt</li> <li>• Integrationsfachdienst</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliche Sozialberatung</li> <li>• Betriebliche Suchtkrankenhilfe</li> <li>• Sicherheitsingenieurin</li> <li>• Rentenversicherung</li> <li>• Unfallversicherung</li> <li>• Agentur für Arbeit</li> <li>• Amtsarzt:in</li> <li>• ADE</li> </ul> |
|--|---|



## 6. Schritte eines BEM-Verfahrens:



Was macht der BEM-Beauftragte und was macht das Dezernat für Personalangelegenheiten?

## 7. Vertiefung: Welche Maßnahmen können in einem BEM-Verfahren abgestimmt werden? Hier einige Beispiele

### Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit:

- Beratung durch den Betriebsärztin
- Inanspruchnahme einer stationären, teilstationären oder ambulanten medizinischen oder beruflichen Rehabilitationsleistung
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Weiterbildung bzw. Umschulung
- Änderung des Aufgaben- bzw. Arbeitsbereiches

### Maßnahmen zur Vorbeugung:

- Nutzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

### Beispiele für erste Maßnahmen:

- Erstellung eines Kenntnis- und Fähigkeitsprofils des Arbeitnehmers sowie
- Abgleich mit dem Anforderungsprofil des (ggf. neuen) Einsatzgebietes
- Klärung des (dauerhaften) Leistungsbildes (Betriebsärztin, dauerhaftes Leistungsbild: Amtsärzt:in)



## 7. Vertiefung: Chancen und Rahmen des BEM

### Rahmen

- Das BEM zielt darauf, den arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmen zur Erfüllung der vereinbarten Arbeitsleistung (wieder) herzustellen.
- Auch im BEM hat die Arbeitnehmer:in keinen Anspruch darauf, dass
  - ein neuer Arbeitsplatz geschaffen wird,
  - man den Neigungen und Wünschen entsprechend beschäftigt wird,
  - Vereinbarungen außerhalb der geltenden Ordnungsmittel getroffen werden,
  - Vorstellungen umgesetzt werden, die nicht mit der Erkrankung in einem Zusammenhang stehen,
  - Vereinbarungen getroffen werden, die dem Arbeitgeber nicht „zumutbar“ sind.

### Chancen

- Ergonomische bzw. barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Individualisierte Gestaltung von Arbeitszeit, Pausen (ggf. befristet)
- Änderung der Arbeitsorganisation (ggf. befristet)
- Änderung des Aufgaben- bzw. Arbeitsbereiches
- Änderung des Arbeitsvertrages (z.B. Stundenreduzierung)
- Veränderungen des Arbeitsumfeldes
- Regelmäßige Fürsorgegespräche
- Man bekommt Tipps aus einer Hand und ggf. neue Ideen, wie man mit einer Erkrankung umgehen kann
- Das BEM kümmert sich nicht nur um betriebsbedingte Erkrankungen, sondern auch um Erkrankungen, die außerhalb der HSB entstanden sind.

# Ein Beispiel: Psychische Belastungen auf Grund von Unklarheiten

**Situationsbeschreibung:** Eine Mitarbeiterin, die sehr eigenständig ein umfangreiches und langfristiges Projekt bearbeitet, erfährt von Kolleginnen, dass Sie ggf. von ihrem Projekt abgezogen werden solle, da an anderer Stelle in ihrem Arbeitsbereich längerfristig Personal ausfalle. Sie denkt sich erst einmal nichts weiter, da man noch nicht auf Sie zugekommen ist, bemerkt aber, dass auf Grund ihrer starken emotionalen Bindung an ihr Projekt Ängste entstehen, das Projekt ggf. nicht weiterführen zu dürfen. Aus dieser Unklarheit entsteht ein sich immer schneller drehendes Gedankenkarussell, das vermehrt zu starken Nackenverspannungen mit Drehschwindel führt, so dass sie mehrmals kurze Zeiträume nicht arbeitsfähig ist.

**Erstes BEM-Gespräch:** In einem Erstgespräch mit dem BEM-Beauftragten erläutert Sie ihre Arbeitssituation und ihre erlebte Belastung. Es stellt sich schnell heraus, dass ihre Ausfallzeiten eine berufsbedingte Ursachen haben. Gemeinsam wird der nächste Schritt entschieden. Es soll ein Gespräch mit der übergeordneten Führungskraft, da zu dieser ein gutes Vertrauensverhältnis besteht, und der direkten Führungskraft geben.

**Zweites BEM-Gespräch:** Nach einem erläuternden Einstieg des BEM-Beauftragten schildert die BEM-Berechtigte ihre erlebte Situation. Die Führungskräfte geben an, die Belastung nachempfinden zu können und können erläutern, dass ihr Abzug von dem Projekt zwar als Option auf dem Tisch lag, es aber nicht dazu kommen wird und eine andere Lösung gefunden wurde. Ebenfalls wird die Häufigkeit des Austausches zwischen der Führungskraft und der BEM-Berechtigten angesprochen und beide versprechen, sich zukünftig enger und offener über Belastungen und die Zusammenarbeit auszutauschen, um solche Situationen zu vermeiden.

## **Wirkungskontrolle und BGF-Maßnahme:**

Nach drei Monaten erfolgte mit dem BEM-Beauftragten ein Gespräch, ob sich die vereinbarte engere und offene Kommunikation etabliert habe. Die BEM-Berechtigte bejahte dies und hat zudem an einem Seminar mit dem Thema „Wie stoppe ich mein Gedankenkarussell“ teilgenommen.

# Ein Beispiel: Klassische Wiedereingliederung nach Hamburger Modell

## Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell

- Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell findet regelhaft zum Ende einer langandauernden Erkrankung (z.B. im Anschluss an eine RehaMaßnahme) statt
- Während der Wiedereingliederung nach diesem Modell sind Sie unverändert krankgeschrieben. Sie erhalten daher (noch) nicht Ihr Gehalt laut Arbeitsvertrag. Demzufolge erwartet die HSB nicht, dass Sie Ihre üblichen Arbeitsumfang erbringen.
- Die behandelnden Ärzt:in empfiehlt der BEM-berechtigten Person einen stufenweisen Anstieg der täglichen Arbeitszeit über einen gewissen, vorab angelegten Zeitraum. Man erhält einen Antrag auf Wiedereingliederung von der Ärzt:in. Das Personaldezernat muss dem Stufenplan zustimmen.

### Beispiel:

- 2 Wochen: 2 Stunden täglich
- 2 Wochen: 4 Stunden täglich
- 2 Wochen: 6 Stunden täglich
- Kürzere Zeiträume als sechs Wochen sind möglich.
- Ein Abbruch der Wiedereingliederung ist jederzeit möglich, sofern krankheitsbedingte Gründe dies notwendig machen. So gilt eine Wiedereingliederung bei mehr als 7 AU-Tagen als abgebrochen.
- Im Idealfall wird vor der Rückkehr (also dem ersten Tag in der ersten „2-Stunden-Stufe“) ein detaillierter Plan erstellt, welche Arbeiten verrichtet werden können/sollen. Ebenso sollten die Belastungen / Arbeitsinhalte beim Stufenwechsel (Erhöhung der Arbeitszeit) besprochen werden.
- Hinweis: leicht abgewandeltes Verfahren bei Beamt:innen. Die Ansprechpersonen im Personaldezernat stehen Ihnen für Fragen zur Verfügung.

## 8. Präventions-BEM

Ausschnitt aus der aktuellen Dienstvereinbarung der HSB

- 2) **Die Beschäftigten** können auch jederzeit von sich aus ein Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement einleiten.

## 9. Rückblick: Einstieg

### Internet-Recherche: Aussagen zum BEM

- Was sollte man beim BEM nicht sagen?

Das entscheiden Sie selbst! Bitte bedenken Sie, dass das BEM nur dann sein Ziel erreichen kann, wenn Sie schon etwas zur Art der Einschränkung (keine Diagnosen) sagen und ehrlich sind.

- Kann man nach einem BEM-Gespräch gekündigt werden?

Nein, das ist nicht möglich.

- Was passiert, wenn eine Mitarbeiter:in das BEM ablehnt?

Gar nichts. Sie vergeben aber eine Möglichkeit, Ihren Gesundheitszustand zu verbessern.

- Die Tücken des betriebliches Eingliederungsmanagements

Es gibt keine Tücken. Wenn Sie Fragen haben und etwas unklar ist, dann fragen Sie z.B. beim BEM-Beauftragten, bei den Interessensvertretungen oder im Personaldezernat nach.

- Sollte man ein BEM-Angebot annehmen?

Wir empfehlen Ihnen unbedingt, das Angebot anzunehmen, denn Sie tun damit etwas für Ihre Gesundheit.



## 9. Rückblick: Einstieg

### Internet-Recherche: Aussagen zum BEM

- Wer keine arbeitgeberbezogene Ursachen nennen kann: SCHWEIGEN  
Das sehen wir anders: Ein BEM-Gespräch kann auch eine neue Sicht auf Ihre gesundheitliche Situation ermöglichen und Ihnen Empfehlungen geben, welche Fachleute Ihnen helfen können.
- Auf keinen Fall sollten Sie die Teilnahme am BEM verweigern!  
Das BEM beruht auf dem Prinzip der Freiwilligkeit, daher entstehen keine arbeits- / dienstrechtlichen Nachteile, wenn Sie das BEM-Angebot nicht annehmen.
- Und seien wir mal ehrlich: BEM-Gespräche verlaufen zum Teil recht rabiatisch!  
Diese Aussage haben wir nicht verstanden. BEM-Gespräche verlaufen immer wertschätzend und versuchen, die besondere Lage der Berechtigten in den Blick zu nehmen.